MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Maria Magdalena Sianturi[1], Rachmat Pramukty[2]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta raya, email: 202210315098@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak:

Tinjauan literatur ini mengadopsi perspektif perilaku organisasi untuk menguji pengaruh kompensasi yang menguntungkan terhadap loyalitas karyawan, dampak buruk dari stres terkait pekerjaan, dan kontribusi konstruktif dari lingkungan kerja. Hasil literatur review ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil meningkatkan loyalitas karyawan, sementara stres kerja yang berlebihan memberikan pengaruh yang merugikan terhadap loyalitas. Lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran positif dalam meningkatkan tingkat loyalitas. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi mahasiswa, pemimpin organisasi, dan profesional sumber daya manusia, membantu pemahaman mereka tentang hubungan ini dan peningkatan kualitas interaksi antara perusahaan dan karyawannya. Upaya penelitian di masa depan mungkin menggali strategi konkrit untuk memperkuat dampak positif kompensasi dan lingkungan kerja, sekaligus memitigasi dampak buruk stres terkait pekerjaan terhadap loyalitas karyawan.

Keyword: Loyalitas Karyawan, Kompensasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam konteks mata kuliah perilaku organisasi, pengertian dan pengelolaan karyawan adalah aspek sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan menjadi fokus utama, karena karyawan yang loyal lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal, bertahan dalam organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan menjadi sangat penting dalam memahami perilaku dalam organisasi.

Salah satu faktor utama yang telah lama dikenal memengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Dalam pendekatan mata kuliah perilaku organisasi, kita memahami bahwa kompensasi yang positif, termasuk gaji dan manfaat lainnya, tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

karyawan, tetapi juga menciptakan rasa penghargaan dan keadilan. Sebagai hasilnya, karyawan merasa lebih terikat pada organisasi yang memberikan kompensasi yang memadai.

Namun, di sepanjang perjalanan karir mereka, karyawan sering menghadapi tekanan dan stres yang berasal dari berbagai sumber, termasuk tekanan pekerjaan, tuntutan kerja yang tinggi, dan ketidakseimbangan pekerjaan-dalam hidup. Stress kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan karyawan, keseimbangan pekerjaan-dalam hidup, dan kualitas hidup secara keseluruhan. Dalam mata kuliah perilaku organisasi, kita menyadari bahwa stres kerja yang tinggi dapat merusak motivasi dan loyalitas karyawan, sehingga menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi.

Selain kompensasi dan stres kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Budaya organisasi yang positif, dukungan dari rekan kerja, peluang pengembangan, dan pengakuan atas prestasi merupakan elemen-elemen lingkungan kerja yang menciptakan ikatan antara karyawan dan organisasi. Dalam mata kuliah perilaku organisasi, kita memahami bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan dalam lingkungan kerja cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang pengaruh kompensasi, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam konteks mata kuliah perilaku organisasi menjadi krusial. Ini dapat membantu mahasiswa, pemimpin organisasi, dan praktisi sumber daya manusia dalam merancang dan menerapkan strategi yang mendukung loyalitas karyawan, sekaligus meminimalkan efek negatif stres kerja. Melalui kajian literatur tentang topik ini, kita dapat menggali wawasan yang berguna dalam memahami dan meningkatkan hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam dunia kerja yang terus berkembang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah loyalitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasinya?
2. Apakah loyalitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja?
3. Apakah loyalitas seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat ia berkerja?

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

KAJIAN TEORI

Loyalitas Karyawan

Robbins (2006) berpendapat bahwa loyalitas, terkait erat dengan kepercayaan, adalah kecenderungan untuk menjaga dan menjunjung reputasi orang lain. Jika seseorang memiliki kesetiaan dan keyakinan pada suatu tujuan atau entitas, mereka cenderung berkorban dan tetap teguh dalam komitmennya terhadap tujuan tersebut. Menurut Jusuf (2010), loyalitas karyawan dibentuk oleh beberapa faktor. Kelompok awal terdiri dari faktor-faktor rasional yang dapat dijelaskan secara logis, sedangkan kelompok kedua terdiri dari faktor-faktor emosional yang berhubungan dengan sentimen dan ekspresi diri. Kelompok ketiga melibatkan faktor kepribadian, yang berkaitan dengan sifat, karakter, dan temperamen yang melekat pada karyawan. (Pratama & Thoyib, 2022).

Loyalitas karyawan berkaitan dengan tingkat kesetiaan dan keterikatan yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas ini mencakup komitmen untuk tetap bersama organisasi untuk jangka waktu tertentu, berkontribusi secara aktif, dan selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Tingkat loyalitas karyawan berfungsi sebagai indikator kedalaman hubungan karyawan dengan perusahaan dan dedikasi mereka untuk memastikan kesuksesan yang berkelanjutan. Konstruk Loyalitas Karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Anjani & Supartha, 2020):

1. Kepatuhan terhadap peraturan, yang mencakup kemampuan pegawai Puri Saron untuk mematuhi peraturan dan pedoman yang diperlukan.
2. Memikul tanggung jawab terhadap perusahaan, yang mengacu pada kemampuan karyawan Puri Saron untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan kesediaan mereka untuk mengambil risiko dalam pengambilan keputusan dan tindakan.
3. Kesiapan berkolaborasi, menandakan kemampuan rekan kerja untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.
4. Rasa memiliki yang ditunjukkan oleh karyawan Puri Saron menandakan keterlibatan mereka yang mendalam terhadap segala kemajuan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Werdati (2020), loyalitas karyawan adalah komitmen dan kemampuan yang teguh untuk bersedia mematuhi, melaksanakan, dan menjunjung tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Wan (2012) mendefinisikan loyalitas karyawan sebagai watak karyawan yang berdedikasi atau patuh terhadap perusahaan, yang ditunjukkan melalui komitmen dan kemauan untuk memberikan kontribusi positif terhadap tempat kerjanya. Oleh karena itu, mengukur loyalitas karyawan melibatkan pertimbangan masa kerja mereka di perusahaan dan dampak positifnya terhadap produktivitas. Selain itu, menurut Altanchimeg dan Sarantuya (2018), loyalitas karyawan menunjukkan tekad dan kompetensi yang teguh dari

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

seorang individu atau karyawan untuk bersedia mengikuti, menerapkan, dan mematuhi peraturan perusahaan yang ada dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab yang kuat, tanpa adanya paksaan dari pihak luar. (Naufalia et al., 2022).

Menurut Hasibuan (dikutip dalam Harras, 2020:44), loyalitas atau kesetiaan yang mencakup pengabdian terhadap atasan, peran, dan organisasi merupakan faktor krusial dalam menilai seorang karyawan. Ketika pekerja siap membela dan mendukung perusahaan baik di dalam maupun di luar tempat kerja, terutama terhadap mereka yang bisa bertindak sembarangan, maka pengabdian ini menjadi tulus. Harras (2020:53) mengemukakan beberapa indkator untuk menilai loyalitas kerja, antara lain (Mardalena et al., 2023):

1. Tingkat kepatuhan.
2. Tingkat moral.
3. Tingkat kinerja (hasil kerja).
4. Tingkat keterlibatan.

Menurut Allen dan Grisaffe dan Saghier dkk. (2015:66), istilah "kesetiaan" mengacu pada keadaan emosional dan karakteristik yang membentuk hubungan pekerja dengan pemberi kerja. Pengabdian ini memerlukan partisipasi aktif dalam setiap pilihan yang diambil oleh karyawan yang akan menguntungkan perusahaan. Loyalitas kerja menurut Saydam sebagaimana dikutip dalam Riyanti (2015:6) adalah kemampuan patuh mengikuti, melaksanakan, dan mengamalkan tugas dengan penuh pengetahuan dan tanggung jawab. Pelaksanaan tugas harus menunjukkan keuletan dan keterampilan tersebut di samping sikap dan perilaku sehari-hari. Indikator loyalitas seperti yang dikutip oleh Saydam dan Riyanti (2015:7) antara lain (Budiningsih, 2020):

1. Ketaatan atau ketaatan, yaitu kemampuan pegawai untuk menaati semua peraturan resmi yang bersangkutan, mengikuti perintah resmi dari atasan yang berwenang, dan menghindari pelanggaran larangan yang ditentukan. Atribut utama kepatuhan mencakup kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan, kepatuhan terhadap arahan resmi, dan kepatuhan yang konsisten terhadap jam kerja tertentu.
2. Tanggung jawab, yang menunjukkan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif, tepat waktu, dan kesediaannya untuk mengambil risiko yang diperhitungkan dalam pengambilan keputusan atau tindakan. Ciri-ciri utama dari tanggung jawab mencakup penyelesaian tugas yang tepat waktu dan efisien, pengelolaan materi resmi yang tepat, memprioritaskan kepentingan organisasi di atas kepentingan kelompok, dan bertanggung jawab atas kesalahan tanpa menyalahkan orang lain.
3. Pengabdian, artinya sumbangan pikiran dan tenaga yang tulus dan berdedikasi kepada perusahaan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

4. Kejujuran, atau keselarasan antara perkataan dan tindakan dengan kenyataan. Kejujuran diwujudkan melalui pelaksanaan tugas dengan sepenuh hati, menghindari penyalahgunaan wewenang yang ada, dan melaporkan hasil kerja secara jujur kepada atasan.

Menurut Chaerudin (2020:92), loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada kesetiaan fisik, seperti yang ditunjukkan oleh masa kerja seorang karyawan di suatu perusahaan; itu juga meluas ke ranah pemikiran. Loyalitas karyawan mewakili keadaan psikologis yang mengikat karyawan dengan tempat kerjanya, mencakup ide-ide dan komitmen teguh mereka terhadap perusahaan. Di sisi lain, menurut Chris (2011:25), loyalitas menandakan sikap dedikasi, kesetiaan, dan pemeliharaan hubungan profesional di antara karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas, peningkatan kinerja, penurunan tingkat ketidakhadiran, dan penurunan tingkat turnover. Berdasarkan sudut pandang tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu sentimen kasih sayang, komitmen, kesetiaan, dan kepatuhan yang ditunjukkan oleh karyawan baik terhadap perusahaan maupun terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Waskito & Sari, 2022).

Para peneliti sebelumnya telah meneliti Loyalitas Karyawan secara mendalam, dengan studi mereka meliputi**:** (Pratama & Thoyib, 2022), (Larissa et al., 2023), (Waskito & Sari, 2022), (Anjani & Supartha, 2020), (Naufalia et al., 2022), (Mardalena et al., 2023), (Budiningsih, 2020).

Kompensasi

Menurut Dessler (2009), kompensasi adalah setiap tawaran atau insentif yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai hasil kinerjanya. Pembayaran langsung, seperti upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran tidak langsung, yang mencakup fasilitas seperti asuransi dan pembayaran liburan yang diberikan oleh pemberi kerja, merupakan dua bagian utama dari kompensasi. Menurut Hasibuan (2007), tujuan pemberian kompensasi meliputi membina hubungan kerja sama, meningkatkan kepuasan kerja, memfasilitasi pengadaan yang efisien, menginspirasi karyawan, meningkatkan stabilitas karyawan, menegakkan disiplin, mematuhi persyaratan hukum, dan mengatasi pengaruh serikat pekerja. Menurut definisi yang diberikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa memberikan gaji kepada pekerja bertujuan untuk memotivasi pekerja, meningkatkan kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, loyalitas karyawan akan meningkat dan tingkat ketidakhadiran karyawan akan berkurang. (Pratama & Thoyib, 2022).

Mondy sebagaimana dikutip dalam Dr. Yoyo, Agus, dan Nunung (2018), mengartikan kompensasi sebagai jumlah kolektif imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan. Menurut Ahmad Bairizki

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

(2022), terdapat tiga dimensi kompensasi yang dapat ditawarkan, antara lain (Larissa et al., 2023):

1. Keadilan: Tawaran kompensasi yang selaras dengan hak dan kewajiban yang disepakati bersama.
2. Kelangsungan Hidup: Memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan dapat mempertahankan dan memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Kewajaran: Menjaga komunikasi yang transparan dan efektif dengan karyawan mengenai struktur dan ketentuan kompensasi perusahaan.

Menurut Sudaryo (2018:12), kompensasi adalah pertukaran imbalan timbal balik dari pemberi kerja, seperti gaji atau tunjangan lainnya, atas jasa atau kerja yang dilakukan oleh pekerja. Rahmati (2020:8) membandingkan hal ini dengan menyatakan bahwa kompensasi mengacu pada seluruh manfaat yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Ringkasnya, kompensasi mencakup segala bentuk imbalan atau timbal balik yang diterima karyawan berdasarkan kontribusinya kepada perusahaan, yang dapat berupa manfaat moneter atau non-moneter, yang diberikan secara langsung atau tidak langsung. (Waskito & Sari, 2022).

Menurut Panggabean (2004:75), kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan. Panggabean (2004:70) menyatakan, kapasitas organisasi untuk menawarkan kompensasi kepada karyawannya ditentukan oleh dua komponen utama:

1. Gaji: Ini mengacu pada imbalan moneter yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari peran mereka sebagai kontributor usaha dan gagasan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga dapat digambarkan sebagai pembayaran tetap yang diberikan kepada individu atas keanggotaan mereka di perusahaan.
2. Insentif: Insentif mengacu pada jenis kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan ketika kinerja mereka melampaui tolak ukur yang telah ditentukan. Insentif ini berfungsi sebagai kompensasi tambahan di luar gaji atau upah pokok dan dapat diklasifikasikan sebagai remunerasi berbasis kinerja.

Selain itu, ada pula tunjangan yang bersifat moneter atau non-moneter yang sifatnya tertentu, seperti tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, tunjangan transportasi, dan sebagainya. Indikator kompensasi meliputi:

1. Kompensasi finansial langsung, termasuk hal-hal seperti gaji, bonus, dan insentif.
2. Kompensasi finansial tidak langsung, mencakup tunjangan seperti jaminan kesehatan, asuransi jiwa, dan pelatihan.
3. Kompensasi non finansial, yang meliputi berbagai bentuk kepuasan kerja yang bersumber dari lingkungan kerja, meliputi aspek psikologis dan fisik seperti kepercayaan, kesempatan untuk maju, dan fasilitas penunjang kerja seperti

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

kendaraan perusahaan (Mondey dan Noe, sebagaimana dikutip dalam Marwansyah , 2014: 276). (Budiningsih, 2020).

Kompensasi sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Pratama & Thoyib, 2022), (Larissa et al., 2023), (Waskito & Sari, 2022), (Budiningsih, 2020).

Stress Kerja

Dikutip dari Mangkunegara (2013:155), stres kerja adalah sensasi ketegangan yang dialami karyawan ketika menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Beehr dan Newman yang dikutip oleh Dr. Anies (2005), stres kerja terdiri dari tiga dimensi, yang meliputi:

1. Gejala psikologis, ditandai dengan perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung, dan gelisah.
2. Gejala fisiologis, berupa peningkatan denyut jantung, sakit kepala, dan mual.
3. Gejala perilaku, berupa menurunnya kualitas hubungan dengan teman dan anggota keluarga. (Larissa et al., 2023).

Stres kerja digambarkan sebagai reaksi adaptif yang dipengaruhi oleh varians individu dan proses psikologis, yang dihasilkan dari tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan. Ini berkaitan dengan ketegangan, kecemasan, atau stres psikologis yang dialami karyawan karena berbagai faktor terkait pekerjaan. Faktor-faktor tersebut antara lain tuntutan kerja yang tinggi, konflik dengan rekan kerja, ketidakseimbangan kehidupan kerja, keterbatasan waktu, dan tanggung jawab yang berlebihan. Stres terkait pekerjaan berpotensi berdampak pada kesejahteraan mental, produktivitas, dan berdampak buruk pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Anjani & Supartha, 2020). Konstruk Stres Kerja dapat dinilai dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebihan, artinya beban kerja melebihi tanggung jawab sehari-harinya.
2. Tekanan waktu, mencerminkan waktu yang diberikan perusahaan untuk penyelesaian tugas.
3. Umpan balik atas kinerja pekerjaan yang tidak memadai, yang merupakan evaluasi kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
4. Konflik antarpribadi dan antarkelompok, menunjukkan kurang harmonisnya lingkungan kerja yang diakibatkan oleh perbedaan cara pandang individu atau kelompok di tempat kerja. (Anjani & Supartha, 2020).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Stres kerja terdiri dari elemen internal dan eksternal yang menimbulkan situasi yang menantang, dan gejala terkait yang dihadapi oleh individu yang mengalami stres, sebagaimana diungkapkan oleh Ivanko (2012). Sebaliknya, Ivancevich dan Matteson (1980) menggambarkan stres kerja sebagai sensasi tekanan yang dirasakan karyawan ketika menangani tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Polo, stres kerja muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pekerjaan (Lu et al., 2003). Tuntutan pekerjaan yang meningkat ditambah dengan kontrol pekerjaan yang terbatas mengakibatkan tingginya tingkat stres di tempat kerja (Antonova, 2016).(Naufalia et al., 2022).

Mangkunegara (2015:157) mengartikan stres kerja sebagai sensasi tekanan yang dialami karyawan saat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang tidak memadai, lingkungan kerja yang kurang baik, kewenangan terkait pekerjaan yang tidak memadai, konflik tanggung jawab pekerjaan, nilai-nilai karyawan yang berbeda, dan kepemimpinan yang tidak memuaskan. Tingginya tingkat stres yang dialami karyawan dapat berdampak buruk terhadap produktivitasnya (Mardalena et al., 2023). Sunyonto (2018:217) menguraikan beberapa indikator stres kerja, antara lain (Mardalena et al., 2023):

1. Pemicu fisik.
2. Beban Kerja.
3. Sifat pekerjaan.
4. Kebebasan.
5. Kompleksitas.

Banyak peneliti sebelumnya yang telah menyelidiki stres kerja secara ekstensif, dengan penelitian mereka meliputi: (Larissa et al., 2023), (Anjani & Supartha, 2020), (Naufalia et al., 2022), (Mardalena et al., 2023).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), tempat kerja terdiri dari seluruh peralatan dan perlengkapan yang ada di sekitar, serta praktik dan pengaturan kerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Selain itu, Sedarmayanti (2011) membedakan dua kategori lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja terdekat dan lingkungan perantara adalah dua bagian tempat kerja fisik yang mempunyai pengaruh terhadap manusia. (Pratama & Thoyib, 2022).

Lingkungan kerja, menurut Nitisemito sebagaimana dikutip dalam Silitonga (2020:54), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja dan menjalankan aktivitasnya. Senada dengan itu, Silitonga (2020:54) menyatakan bahwa tempat kerja terdiri dari seluruh faktor fisik dan tidak berwujud yang mungkin mempengaruhi

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

semangat kerja dan produktivitas karyawan. Dari sudut pandang ini terlihat bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh unsur fisik dan non fisik yang mempengaruhi kenyamanan atau ketidaknyamanan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Waskito & Sari, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Anjani & Supartha, 2020)mendefinisikan lingkungan kerja terdiri dari kondisi material dan psikologis di dalam perusahaan tempat seorang karyawan berada. Lingkungan kerja erat kaitannya dengan loyalitas karyawan. Hal ini mencakup unsur-unsur fisik dan non-fisik di tempat seseorang bekerja, yang secara bersama-sama mempengaruhi kondisi dan suasana di tempat kerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, termasuk keadaan fisik ruang kerja, budaya organisasi, hubungan interpersonal antar rekan kerja, komunikasi, pengakuan atas prestasi, dan aspek lain yang mempengaruhi pengalaman dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang mendukung atau memadai dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi (Anjani & Supartha, 2020). Indikator penilaian variabel lingkungan kerja antara lain (Anjani & Supartha, 2020):

1. Tersedianya peralatan dan fasilitas yang diperlukan, seperti perlengkapan meja, telepon, bahan referensi, rak arsip, dan sejenisnya.
2. Suasana tempat kerja, yang secara signifikan dapat mempengaruhi efektivitas tugas.
3. Adanya lingkungan kerja yang positif, khususnya dalam organisasi yang terorganisir dengan baik.

Menurut Haynes seperti dikutip dalam Samson dkk. (2015:78), konsep lingkungan kerja pada hakikatnya adalah analisis sejauh mana lingkungan sekitar karyawan memenuhi kebutuhan intrinsik, ekstrinsik, dan sosialnya, serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap mengapa karyawan memilih untuk tetap berada dalam organisasi. dimana mereka bekerja. Sebagaimana dijelaskan Opperman yang dikutip dalam Bushiri (2014:7), lingkungan kerja karyawan dapat dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari tiga komponen berbeda: lingkungan teknis, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasi. Berdasarkan teori Opperman dalam Bushiri (2014:7), komponen-komponen tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik di sekitar personel mencakup segala mesin, perlengkapan, atau elemen teknis lainnya. Komponen penting yang memungkinkan dan mendukung personel dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan mempertahankan keterlibatan disediakan oleh lingkungan teknologi ini.
2. Interaksi dengan rekan kerja, pekerja lain, tim kerja, dan kelompok merupakan bagian dari lingkungan manusia. Dinamika interpersonal, manajemen, dan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

filosofi kepemimpinan semuanya tercakup. Karena cara atmosfer ini diatur, karyawan diberi kesempatan untuk terlibat dalam kontak informal di tempat kerja dan bertukar informasi dan ide. Faktor lingkungan ini penting untuk mencapai produktivitas maksimum.

3. Struktur organisasi, praktik, program pelatihan, nilai-nilai, dan filosofi menyeluruh membentuk lingkungan organisasi. Perusahaan ini memiliki struktur manajemen di mana para pekerja diberi pujian dan kompensasi berdasarkan jumlah dan kualitas hasil kerja mereka. Karyawan didorong untuk memberikan segalanya dan berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi mereka sebagai konsekuensinya. Produktivitas karyawan dalam konteks organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh sistem manajemen. (Budiningsih, 2020).

Banyak peneliti sebelumnya yang telah mengeksplorasi lingkungan kerja secara ekstensif, dan penelitian ini meliputi: (Pratama & Thoyib, 2022), (Waskito & Sari, 2022), (Anjani & Supartha, 2020), (Budiningsih, 2020).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 1
Studi sebelumnya yang relevan

No	Penulis (tahun)	Temuan dari penelitian sebelumnya	Artikel serupa dengan yang ini	kontras dengan artikel ini
1	(Pratama & Thoyib, 2022)	Loyalitas Karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Loyalitas Karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	
2	(Larissa et al., 2023)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif pada Loyalitas Karyawan.	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif pada Loyalitas Karyawan.	
3	(Waskito & Sari, 2022)	Loyalitas Karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Loyalitas Karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	
4	(Anjani & Supartha, 2020)	Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negative pada	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negative pada Loyalitas	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

		Loyalitas Karyawan.	Karyawan.	
5	(Naufalia et al., 2022)	Quality of Work Life dan Total Quality Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negative pada Loyalitas Karyawan.	Stres Kerja berpengaruh negative pada Loyalitas Karyawan.	Quality of Work Life dan Total Quality Management berpengaruh positif dan signifikan pada Loyalitas Karyawan.
6	(Mardalena et al., 2023)	Promosi Jabatan berpengaruh positif pada Loyalitas Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negative pada Loyalitas Karyawan.	Stres Kerja berpengaruh negative pada Loyalitas Karyawan	Promosi Jabatan berpengaruh positif pada Loyalitas Karyawan.
7	(Budiningsih, 2020)	Loyalitas Karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Loyalitas Karyawan dipengaruhi positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	

METODE PENULISAN

Metodologi untuk menyusun tinjauan pustaka akademis ini melibatkan metode kualitatif dan penelitian perpustakaan yang ekstensif. Pendekatan ini mencakup pengujian teori dan eksplorasi hubungan atau pengaruh antara berbagai variabel, yang diambil dari berbagai sumber, termasuk bahan fisik yang tersedia di perpustakaan dan sumber daya digital yang dapat diakses melalui platform seperti Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya. Dalam konteks penelitian kualitatif, penting untuk ditekankan bahwa tinjauan pustaka ini dilakukan dengan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mengikuti prinsip metodologi induktif. Dengan kata lain, berupaya untuk memahami secara komprehensif temuan dan informasi yang ada tanpa membentuk pertanyaan penelitian atau arah penelitian itu sendiri, sehingga memungkinkan adanya perspektif yang lebih eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Mengingat penyelidikan teoretis dan penelitian terkait sebelumnya, pembahasan dalam artikel tinjauan literatur konsentrasi Perilaku Organisasi ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pratama & Thoyib, 2022), hipotesis nol (H0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini berarti bahwa Loyalitas Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi, dan peningkatan Kompensasi memang akan meningkatkan Loyalitas Karyawan secara nyata. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja juga akan menghasilkan peningkatan signifikan dalam loyalitas karyawan. Kesimpulannya Kompensasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komponen-komponen seperti gaji, bonus, tunjangan, asuransi, fasilitas, dan penghargaan mempunyai kemampuan mempengaruhi loyalitas karyawan PT. XYZ. Variabel Kompensasi mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,03 menurut hasil distribusi frekuensi yang menunjukkan rangking yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa paket kompensasi yang ditawarkan PT. XYZ dianggap memadai dan menonjol karena gaji yang kompetitif dan pencairan gaji yang tepat waktu. (Pratama & Thoyib, 2022).

Terdapat korelasi positif antara kompensasi dengan loyalitas karyawan pada PT. X di Jakarta Utara. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya kompensasi maka loyalitas karyawan juga meningkat, sedangkan jika kompensasi menurun maka loyalitas karyawan pada PT. X di Jakarta Utara kemungkinan juga akan menurun. (Larissa et al., 2023).

Pengujian secara parsial (uji t) berdasarkan temuan penelitian (Waskito & Sari, 2022) menunjukkan bahwa variabel ini memperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,009, kurang dari kriteria signifikansi 0,05, atau nilai thitung sebesar 2,755, lebih dari batas kritis. . 1,682 merupakan nilai t-tabel. Oleh karena itu hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) terbantahkan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan pada KJPP Agus, Firdaus & Rekan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kompensasi. Organisasi mendapat manfaat dari pemberian remunerasi yang memadai dan tepat sasaran karena meningkatkan komitmen karyawan terhadap bisnis. Maka dari itu, disarankan agar kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, karena peningkatan kompensasi kemungkinan besar

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

akan meningkatkan loyalitas. Permasalahan kompensasi di KJPP Agus, Firdaus & Rekan antara lain ketidakpatuhan terhadap peraturan penggajian pemerintah, seringnya penundaan gaji, tidak adanya kenaikan gaji tahunan, dan kerja lembur yang tidak mendapat imbalan. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di KJPP Agus, Firdaus & Rekan belum sesuai dengan harapan karyawannya. Ketika suatu perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan adil kepada karyawannya, maka hal tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja secara maksimal dan kolaboratif dalam mencapai tujuan perusahaan sejalan dengan visi dan misinya. (Waskito & Sari, 2022).

Kompensasi memberikan pengaruh yang besar dan berorientasi positif terhadap loyalitas. Hal ini menandakan bahwa dengan meningkatnya kompensasi maka loyalitas pegawai pada perusahaan juga meningkat. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas diukur dengan nilai koefisien regresi kompensasi yang dilambangkan dengan β_1 yaitu sebesar 0,636 dalam persamaan regresi linier berganda yang direpresentasikan sebagai $Y = 0{,}636\ X_1 + 0{,}556\ X_2 + 0{,}127$. Temuan ini sejalan dengan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh (Budiningsih, 2020) yang semakin memperkuat teori bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Secara khusus, tingkat kompensasi yang lebih rendah cenderung mengurangi loyalitas, sementara peningkatan kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas. Kompensasi yang diberikan oleh PT Yudhistira Ghalia Indonesia yang meliputi gaji pokok, tunjangan, uang lembur, dan bonus mempunyai pengaruh yang besar terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini terungkap bahwa 36 dari 50 responden atau setara dengan 72% menerima kompensasi melebihi Rp. 5.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menerima kompensasi di atas rata-rata, yang pada gilirannya memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas. (Budiningsih, 2020).

Kompensasi memiliki dampak penting terhadap loyalitas karyawan, sebuah kesimpulan yang selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: (Pratama & Thoyib, 2022), (Larissa et al., 2023), (Waskito & Sari, 2022), (Budiningsih, 2020).

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Di PT. X di Jakarta Utara, terdapat hubungan negatif antara stres di tempat kerja dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan cenderung menurun seiring dengan meningkatnya stres kerja. Di PT. X di Jakarta Utara sebaliknya, semakin rendah besarnya stres kerja maka semakin besar tingkat loyalitas karyawannya.. (Larissa et al., 2023).

Analisis data pada penelitian (Naufalia et al., 2022), mengungkapkan dampak negatif stres kerja yang cukup signifikan. Kepuasan kerja karyawan biasanya menurun ketika mereka mengalami stres di tempat kerja, yang pada gilirannya

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

berdampak pada seberapa loyal mereka terhadap organisasi.Manajemen didesak untuk secara proaktif mengatasi tingkat stres kerja yang dialami karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mengurangi stres. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. (Naufalia et al., 2022).

Berdasarkan temuan penelitian (Mardalena et al., 2023), hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan loyalitas karyawan PT juga ditemukan dengan menggunakan uji t parsial. Minanga group mengungguli nilai kritis ttabel sebesar 1,997 dengan nilai thitung sebesar 4,738. Oleh karena itu hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Kesimpulan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Mangkunegara (2015:157) yang mengemukakan bahwa stres kerja adalah tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, yang didorong oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mendesak. Tingkat stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang tinggi dapat berdampak buruk terhadap loyalitas karyawan jika tidak ditangani dan diselesaikan. Teori Gehee (2012) juga menggarisbawahi pentingnya mengatasi stres kerja di organisasi perusahaan, terutama seiring dengan meningkatnya tuntutan efisiensi di tempat kerja. Perusahaan harus mewaspadai stres kerja karyawannya, mengingat karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuannya. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan.(Mardalena et al., 2023).

Stres kerja pada loyalitas karyawan sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh: (Larissa et al., 2023), (Anjani & Supartha, 2020), (Naufalia et al., 2022), (Mardalena et al., 2023).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian tersebut memberikan temuan yang meyakinkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. XYZ. Studi ini menekankan pentingnya berbagai faktor dalam lingkungan kerja, termasuk suhu ruangan, kualitas udara, skema warna, kebersihan, tindakan keamanan, kondisi pencahayaan, tingkat kebisingan, serta hubungan interpersonal baik di antara atasan dan bawahan serta antar karyawan, dalam membentuk kesetiaan PT. karyawan XYZ. (Pratama & Thoyib, 2022).

Variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap variabel Loyalitas Karyawan menurut temuan penelitian (Waskito & Sari, 2022). Hal ini menekankan betapa pentingnya menciptakan suasana kerja yang positif guna meningkatkan loyalitas karyawan. Kurangnya peredaman suara, perubahan suhu, dan perselisihan antarpribadi atau antarkelompok yang disebabkan oleh perbedaan nilai dan tujuan merupakan beberapa kesulitan dalam lingkungan kerja di KJPP Agus, Firdaus & Rekan. Semangat dan kinerja karyawan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

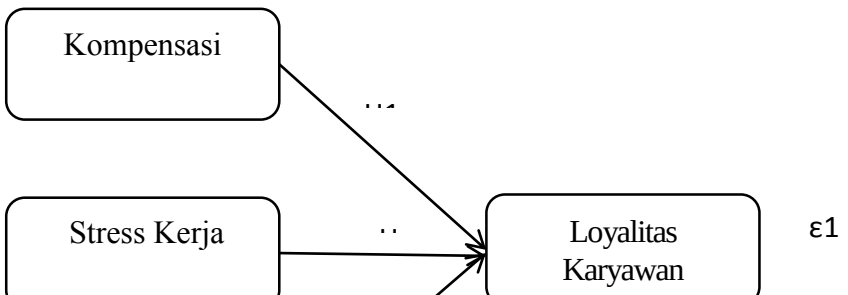
dapat meningkat ketika tempat kerja mereka menyenangkan dan harmonis, sehingga memudahkan bisnis dan stafnya untuk bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. (Waskito & Sari, 2022).

Loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan akan meningkat pesat dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, dan semakin nyaman maka semakin tinggi pula loyalitasnya. Kesimpulan ini konsisten dengan temuan penelitian (Budiningsih, 2020), yang menyoroti peran penting lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan loyalitas, sedangkan peningkatan tingkat kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkannya. Di PT Yudhistira Ghalia Indonesia, lingkungan kerja tergolong kondusif untuk aktivitas kerja. Perusahaan menyediakan peralatan dan perlengkapan yang diperlukan, membina hubungan karyawan yang harmonis, dan menawarkan imbalan berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Mayoritas responden menyatakan kepuasan terhadap lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. (Budiningsih, 2020).

Lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan, menurut penelitian: (Pratama & Thoyib, 2022), (Waskito & Sari, 2022), (Anjani & Supartha, 2020), (Budiningsih, 2020).

Kerangka Konseptual

Kerangka artikel ini disusun sebagai berikut berdasarkan rumusan masalah, kajian teoritis, penelitian sebelumnya yang relevan, dan pemeriksaan korelasi antar variabel:



MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, terlihat bahwa Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan variabel eksogen yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Selain ketiga faktor tersebut, masih banyak variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, antara lain:

a) Motivasi : (Anjani & Supartha, 2020).
b) Quality of Work Life : (Naufalia et al., 2022).
c) Total Quality Management : (Naufalia et al., 2022).
d) Promosi Jabatan : (Mardalena et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan teori yang ada, literatur yang relevan, dan pembahasan, hipotesis dapat diajukan untuk penelitian lebih lanjut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan loyalitas karyawan pada perusahaan yang diteliti. Ketika tingkat kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan meningkat, loyalitas mereka terhadap perusahaan juga meningkat. Faktor-faktor dalam kompensasi, termasuk gaji, bonus, tunjangan, dan tunjangan, berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Penting juga untuk dicatat bahwa permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, seperti ketidakpatuhan terhadap peraturan pemerintah dan keterlambatan pembayaran gaji, berpotensi mengurangi loyalitas karyawan jika tidak ditangani secara memadai. Hal ini menggarisbawahi pentingnya

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

memberikan kompensasi yang tepat dan terstruktur dengan baik untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan.

2. Terdapat korelasi yang signifikan dan negatif antara stres kerja dan loyalitas karyawan di berbagai perusahaan yang diteliti. Ketika tingkat stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun menurun. Stres kerja berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak negatif terhadap loyalitas mereka terhadap organisasi. Studi ini menggarisbawahi perlunya manajemen untuk secara proaktif mengenali dan mengelola tingkat stres kerja karyawan. Mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat mengurangi stres kerja sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan mempertahankan loyalitas mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu, manajemen stres kerja yang efektif sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, yang merupakan aset berharga bagi organisasi.
3. Lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di berbagai perusahaan yang diteliti. Berbagai aspek lingkungan kerja, seperti suhu ruangan, kualitas udara, skema warna, kebersihan, tindakan keamanan, pencahayaan, tingkat kebisingan, dan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, serta antar pegawai, dapat memberikan pengaruh pada loyalitas karyawan. Temuan ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif cenderung meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan lebih termotivasi dan terlibat ketika bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Faktor-faktor antara lain ketersediaan alat dan perlengkapan yang memadai, hubungan yang harmonis antar pegawai, dan pengakuan yang tepat terhadap kualitas pekerjaan dapat semakin meningkatkan loyalitas pegawai. Maka itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan dan meningkatkan lingkungan kerja mereka untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan yang, pada gilirannya, memperkuat loyalitas karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian di atas, artikel ini menunjukkan bahwa selain kompensasi, stres di tempat kerja, dan lingkungan kerja, terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan di semua jenis dan tingkat organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk melihat variabel tambahan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain yang termasuk dalam pekerjaan ini. Komponen tambahan ini mencakup Motivasi, Quality of Work Life, Total Quality Management, Promosi Jabatan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Bibliography

Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PURI SARON SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(7), 2496–2515. https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p02

Budiningsih, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia. *Journal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *4*, 461–468. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/prc.v4i0.450

Larissa, V., Susilarini, T., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kompensasi Dengan Loyalitas Karyawan Di PT . X Di Jakarta Utara. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovasi*, *3*(1), 56–64.

Mardalena, E., Putriani, D. A., Wulanda, N., & Yulianto, B. (2023). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. MINANGA GROUP. *Jurnal Ekonomika*, *16*(1), 1–128.

Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life,Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *2*(4), 114–120. https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281

Pratama, R. Y., & Thoyib, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *1*(2), 144–153.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi
Vol 1 No 5 Tahun 2023
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21776/jki. 2022.01.2.03.

Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi kasus pada Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Agus, Firdaus & Rekan). *Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(2), 123–136.